



Edukasi Manajemen Mengatasi *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit

Nurul Arifah *1, Ummul Fithriyati*2

^{1,2}STIKES BHAKTI AL-QODIRI

^{1,2}Program Studi S1 Keperawatan

*e-mail: nurul.arifah.nybafidz@gmail.com¹

Abstrak

Tingginya tingkat *turnover intention* perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya usia perawat, stress kerja, beban kerja dan komitmen kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* perawat berdasarkan hasil survey beberapa rumah sakit di Indonesia adalah 20-30%. Pengabdian masyarakat ini dilakukan di RS Tingkat III Baladhika Husada Jember. Metode yang digunakan dalam bentuk kegiatan edukasi manajemen *turnover intention* perawat. Tahapan kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan meliputi persiapan, pelaksanaan dan evaluasi. Hasil pengabdian masyarakat menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pengetahuan terkait manajemen mengatasi *turnover intention* perawat.

Kata kunci: edukasi, turnover, perawat

Abstract

The highest level of nurse turnover intention is influenced by several factors, including the nurse's age, work stress, workload and work commitment. Several studies show that the turnover intention rate for nurses based on survey results from several hospitals in Indonesia was 20-30%. This community service was carried out at RS Tingkat III Baladhika Husada Jember. The method used is in the form of educational activities for managing nurse turnover intention. The stages of community service activities that have been carried out include preparation, implementation and evaluation. The results of community service show that there is an increase in knowledge regarding management of overcoming nurse turnover intention.

Keywords: education, turnover, nurse

1. PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga profesional kesehatan yang memiliki jumlah terbanyak di setiap rumah sakit. Manajemen staff keperawatan merupakan komponen yang penting di sebuah institusi rumah sakit. Saat ini, rumah sakit mengalami masalah besar yaitu tingginya tingkat pergantian perawat di rumah sakit, dan rumah sakit tidak mampu mempertahankan perawat tetap berada di Instusinya (1). (2) menyatakan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki keinginan tinggi untu meninggalkan organisasinya. Banyaknya perawat yang meninggalkan sebuah rumah sakit, dapat disebabkan oleh terbaikannya kualitas hidup dan kesejahteraan perawat dan peningkatn stress kerja (3).

Labour turnover didefinsikan sebagai masuk dan keluarnya karyawan dalam suatu organisasi (4). Perputaran karyawan atau *turnover intention* adalah pengunduran diri secara sukarela ataupun tidak dari sebuah oragnisasi (5). Tingkat *turnover intention* dikatakan cukup tinggi berdasarkan beberapa standar jika mencapai 40% per bulan (Henemena III, Schwab, Fossum dan Dyer dalam(4)). Indikator *turnover intention* menurut (6) yaitu *Thinking of quitting* (Berpikir untuk keluar), *Intention to search* (Niat untuk mencari pekerjaan lain), *Intention to quit* (Keinginan untuk keluar).Studi terbatas yang diterbitkan dalam Jurnal Indonesia menunjukkan hasil bahwa tingkat *turnover intention* beberapa rumah sakit swasta sebesar 13-35% Faramita et.al, Haryati, Tobing dalam (7). Studi yang dilakukan Alotaibi dan Roche, et.al menyebutkan bahwa tingkat turnover yang rendah (15-18%) telah dapat menyebabkan kerugian finansial dan mempengaruhi kualitas layanan (7). Tingginya tingkat *Turnover intention* perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya usia perawat, stress kerja, beban kerja dan komitmen kerja.(8). Pola kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perawat membuat keputusan untuk

meninggalkan rumah sakit(9). Manajemen *turnover intention* diperlukan untuk meminimalisir dampak yang ditimbulkan oleh turnover intention (7).

Beberapa faktor yang mempengaruhi adanya niat untuk keuar organisasi diantaranya usi, pendidikan yang rendah, tingkat pendapatan, dan jabatan teknis. Kepuasan kerja dan stress kerja mempengaruhi turnover intention dari petugas kesehatan yang ada di desa (10). Organisasi yang mampu memberikan kesempatan berkembangnya karir karyawannya, akan mendapatkan *feedback* dari karyawan berupa peningkatan komitmen organisasi dan menurunnya *turnover intention* (Nouri dan Parker dalam(11)). Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara pemberdayaan perilaku kepemimpinan, pemberdayaan psikologi, dan perilaku organisasi masyarakat dapat memprediksi adanya keinginan keluar (turnover) pegawai dari organisasi (12). Hasil penelitian lain menyatakan adanya hubungan antara job satisfaction dengan turnover intention pegawai, namun hubungan ini tidak signifikan akibat adanya pengaruh dari budaya perusahaan, kebijakan, strategi dan model kepemimpinan Perusahaan (13). Berdasarkan hasil penelitian lainnya menyatakan berkebalikan dengan penelitian sebelumnya hasilnya hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention memiliki hubungan yang negative karena pegawai baru berfokus pada pekerjaannya dan pengembangan kompetensinya, keinginan untuk meninggalkan organisasi sehingga dapat diminimalkan (14).

Turnover intention pada perawat juga dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan dan pemenuhan kebutuhan dasar perawat kepada pasien (15). Salah satu cara untuk mengurangi tingkat *turnover intention* yaitu dengan cara pemberdayaan. Pemberdayaan struktural merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi internal perawat untuk tetap aktif dan mendukung organisasi(16). Tingginya *turnover intention* akan mengakibatkan membengkaknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan (5). Tingginya tingkat *turnover* pada perawat dapat meningkatkan kejadian *medication error*, kejadian jatuh, dan beberapa kejadian yang mempengaruhi kualitas layanan asuhan keperawatan(17). Peningkatan turnover dapat berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan pelanggan, kualitas produk dan keefektifan organisasi(18). Dampak *turnover intention* tidak hanya menimbulkan dampak ekonomi bagi organisasi namun juga dapat menurunkan kualitas layanan dan kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Tingginya turnover intention, menyebabkan manajer pelayanan kesehatan, supervisor dan pembuat kebijakan membutuhkan pengembangan dan implementasi strategi dengan tujuan tenaga kesehatan dapat bertahan dalam organisasi mereka saat ini dengan cara memfasilitasi tenaga kesehatan dan keluarganya yang tinggal cukup jauh, menggunakan dan menerapkan EBP dalam melakukan evaluasi mekanisme (2). Salah satu cara yang dapat digunakan dalam mengurangi *turnover intention* yaitu penerapan pemberdayaan struktural. Penerapan teori dua faktor Herzberg terbukti mampu menurunkan tingkat *turnover intention* berdasarkan penelitian yang dilakukan (19).

Pengabdian masyarakat ini dilakukan di RS Tingkat III Baladhika Husada Jember. Peneliti melakukan edukasi terkait manajemen mengatasi *turnover intention* pada perawat. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas layanan yang akan diberikan oleh perawat

2. METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat disiapkan dalam 3 tahapan yang meliputi tahap persiapan, intervensi dan evaluasi yaitu:

a. Tahap Persiapan

Pengabdian masyarakat diawali dengan wawancara terhadap perawat terkait dengan manajemen yang telah dilakukan RS untuk mengatasi *turnover intention* perawat di RS. Materi disiapkan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perawat. Setelah itu kontrak dengan perawat terkait pelaksanaan kegiatan.

b. Pelaksanaan Program

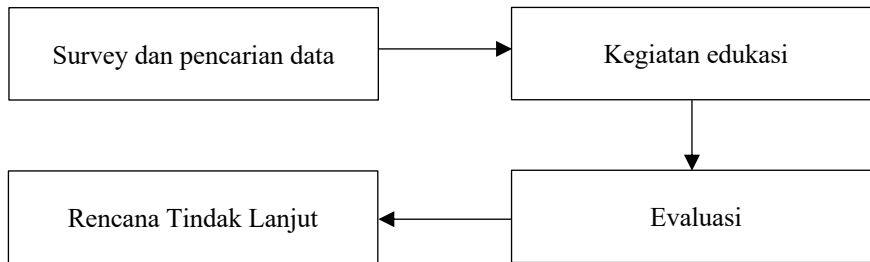
Kegiatan pengabdian masyarakat dilaksanakan pada tanggal 24 Agustus 2024. Tahap awal pelaksanaan dimulai dengan pre test pengetahuan perawat terkait manajemen mengatasi

turnover. Kegiatan edukasi dilaksanakan dalam 1 kali pertemuan selama 90 menit. Pelaksanaan edukasi dilakukan dengan pemaparan tentang turnover dan tips bagi pihak manajemen untuk mengurangi Tingkat *turnover intention* perawat. Media yang digunakan dalam kegiatan pengabdian masyarakat yaitu tampilan slide di layar. Jumlah peserta dalam pengabdian masyarakat ini sebanyak 15 responden.

c. Tahap Evaluasi

Kegiatan dalam tahap evaluasi dengan dilakukan post test pengetahuan perawat terkait manajemen mengatasi *turnover intention*. Diharapkan perawat dapat menerapkan manajemen *turnover intention* di Rumah Sakit.

Pada kegiatan ini, alur pelaksanaan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Kegiatan Pelaksanaan Program

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat edukasi manajemen *turnover intention* telah dilakukan dengan melibatkan perawat di RS Tingkat III Baladhika Husada Jember. Jumlah peserta dalam kegiatan ini sebanyak 15 peserta, Dimana setiap peserta akan mengikut pre test dan post test pengetahuan perawat terkait manajemen *turnover intention* yang dapat dilihat pada tabel 1 dan 2.



Gambar 2. Kegiatan Edukasi Manajemen *Turnover Intention* Perawat

Berikut ini adalah hasil pengukuran pengetahuan peserta pengabdian masyarakat sebelum dan setelah melakukan kegiatan edukasi manajemen *turnover intention*

Tabel 1. Distribusi pre test pengetahuan perawat tentang manajemen mengatasi *turnover intention*

| Kategori | Frekuensi | Presentase (%) |
|----------|-----------|----------------|
| Tinggi | 2 | 13.3 |

| | | |
|---------------|----|-------|
| Sedang | 5 | 33.3 |
| Rendah | 8 | 53.3 |
| Total | 15 | 100.0 |

Berdasarkan tabel 1 sebelum dilakukan edukasi manajemen *turnover intention* hasil pre test terdapat 2 (13.3%) peserta berpengatahuan tinggi, 5 (33.3%) peserta berpengatahuan sedang dan 8 (53.3%) peserta berpengatahuan rendah.

Tabel. 2 Distribusi post test pengetahuan perawat tentang manajemen mengatasi *turnover intention*

| Kategori | Frekuensi | Presentase (%) |
|-----------------|------------------|-----------------------|
| Tinggi | 13 | 86.7 |
| Sedang | 2 | 13.3 |
| Rendah | 0 | 0 |
| Total | 15 | 100.0 |

Berdasarkan tabel 2 setelah dilakukan edukasi manajemen *turnover intention* perawat hasil post test sebanyak peserta 13 (86.7%) memiliki pengetahuan tinggi terkait manajemen mengatasi *turnover intention*, sisanya 2 peserta (13.3%) pada tingkat sedang.

Hasil pengabdian masyarakat menunjukkan hasil bahwa terapat peningkatan pengetahuan perawat terkait manajemen mengatasi *turnover intention* pada beberapa perawat. Pada pre tes didapatkan hasil bahwa 2 orang memiliki pengetahuan tinggi, 3 orang memiliki pengetahuan sedang dan 8 orang memiliki pengetahuan rendah terkait 3S. Hasil post test ditemukan 13 orang memiliki pengetahuan tinggi, sisanya sebanyak 2 orang memiliki pengetahuan sedang, sehingga dapat diartikan seluruh peserta setelah mengikuti kegiatan edukasi mengalami peningkatan pengetahuan terkait manajemen mengatasi *turnover intention* pada perawat. Penurunan tingkat *turnover intention* perawat sangat berguna bagi manajemen rumah sakit dan dapat menguraangi masalah keselamatan pasien yang disebabkan oleh kurangnya jumlah perawat (20).

Dapat disimpulkan bahwa dengan dilakukannya kegiatan edukasi dapat meningkatkan pengetahuan perawat terkait manajemen mengatasi *turnover intention*. Hasil pengabdian masyarakat ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh pemberian refresh ilmu atau edukasi tentang manajemen menagatasi *turnover intention* dapat meningkatkan pengetahuan perawat terkait manajemen mengatasi *turnover intention*.

4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian yang ditujukan untuk memperbarui pengetahuan perawat mengenai manajemen mengatasi *turnover intention* pada perawat sehingga dapat menerapkan langkah yang dijelaskan dalam mengatasi masalah manajemen keperawatan di Rumah Sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

-

DAFTAR PUSTAKA

1. Yeun E, Kim H. The effects of supervisor support, emotional exhaustion, and sense of personal accomplishment on hospital nurse turnover intentions. *Indian J Sci Technol.* 2015;8(March):63-8.
2. Worku N, Feleke A, Debie A, Nigusie A. Magnitude of Intention to Leave and Associated Factors

- among Health Workers Working at Primary Hospitals of North Gondar Zone, Northwest Ethiopia: Mixed Methods. *Biomed Res Int.* 2019;2019:1–9.
3. Hardjanti IW, Noermijati, Dewanto A. Influence of quality of work life towards psychological well-being and turnover intention of nurses and midwives in hospital. *Kesmas.* 2017;12(1):7–14.
 4. Triharsono A. *Talent Management: Mempertahankan Karyawan Tanpa Menaikkan Gaji.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo; 2012.
 5. Hery. *Soal-Jawab Perilaku Organisasi: “Edisi Lengkap, Mudah, dan Praktis.”* Jakarta: PT Grasindo; 2018.
 6. Mobley W, Horner S, Hollingsworth A. An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *J Appl Psychol.* 1978;4(63):408–14.
 7. Dewanto A, Wardhani V. Nurse turnover and perceived causes and consequences: A preliminary study at private hospitals in Indonesia. *BMC Nurs.* 2018;17(Suppl 2):1–7.
 8. Yang H, Lv J, Zhou X, Liu H, Mi B. Validation of work pressure and associated factors influencing hospital nurse turnover: A cross-sectional investigation in Shaanxi Province, China. *BMC Health Serv Res.* 2017;17(1):1–11.
 9. Kilańska D, Gaworska-krzemińska A, Karolczak A. Work Patterns and A Tendency. 2020;70(2):145–53.
 10. Liu J, Zhu B, Wu J, Mao Y. Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Fam Pract.* 2019;20(1):1–12.
 11. Chirstiansen, Chandan. *Handbook of Research on Organizational and Culture Diversity in The Modern Workforce.* USA: IGI Global; 2017.
 12. Bester J, Stander MW, van Zyl LE. Leadership empowering behaviour, psychological empowerment, organisational citizenship behaviours and turnover intention in a Manufacturing Division. *SA J Ind Psychol.* 2015;41(1):1–15.
 13. Huang WR, Su CH. The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Ind Commer Train.* 2016;48(1):42–52.
 14. Lee X, Yang B, Li W. The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *An Psicol.* 2017;33(3):697.
 15. Kaddourah B, Abu-Shaheen AK, Al-Tannir M. Quality of nursing work life and turnover intention among nurses of tertiary care hospitals in Riyadh: A cross-sectional survey. *BMC Nurs.* 2018;17(1):1–7.
 16. Rashid Azar S, Alimohammadzadeh K, Akhyani N. Investigation of the relationship between structural empowerment and reduction of nurses’ occupational stress and job burnout (case study: Nurses of public hospitals in Tehran). *Rev Latinoam Hipertens.* 2018;13(6):547–53.
 17. Hayes LJ, Brien-pallas LO, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. International Journal of Nursing Studies Nurse turnover : A literature review – An update. *Int J Nurs Stud.* 2012;49(7):887–905.
 18. Gyensare M, Anku-tsede O, Sanda MA, Okpoti C. Transformational leadership and employee turnover intention : The mediating role of affective commitment *World Journal of Entrepreneurship , Management and Sustainable Article information :* 2016;(July).
 19. Nanayakkara MKNP, Dayarathna NWKDK. Application of Herzberg’s Two Factor Theory of Motivation to Identify Turnover Intention of the Non-Executive Level Employees in Selected Super Markets in Colombo, Sri Lanka. *Hum Resour Manag J.* 2017;4(1):27–39.
 20. Park B, Ko Y. Turnover Rates and Factors Influencing Turnover of Korean Acute Care Hospital Nurses: A Retrospective Study Based on Survival Analysis. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)* [Internet]. 2020;14(5):293–9. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.09.001>